

**IMPLEMENTASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA  
GURU DI SD NEGERI JEJANGKIT TIMUR  
TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

**Oleh:**

**SURNADI, S.Pd  
Guru SDN Jejangkit Timur**

**ABSTRAK**

**Kata Kunci :** Komunikasi Interpersonal

Konsep kualitas tak dapat dilepaskan dari manajemen mutu, sebab kualitas bukan barang tambang yang sudah jadi, melainkan sebuah proses dinamis yang baru dapat dicapai setelah diusahakan dari waktu ke waktu. Diprogram dengan baik, melibatkan semua orang dengan komitmen yang tinggi. Baru dapat dicapai dalam kurun waktu yang relative lama, dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki. Kualitas bukan sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah, melainkan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan secara simultan oleh semua orang dalam semua tingkatan organisasi, pada setiap waktu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kualitas pekerjaan seorang guru tidak hanya dilihat pada saat ia mengajar di dalam kelas, tapi merupakan suatu keseluruhan tugas yang dapat meningkatkan mutu sekolah.

Dalam penerapan implementasi Komunikasi Interpersonal pada guru ini, didapati pengaruh yang positif terhadap terciptanya produktifitas kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, Hal ini ditandai dengan adanya kenaikan signifikan pada tiap siklusnya, siklus I sebesar 65% dan siklus II sebesar 80%. Hal ini menunjukkan keberhasilan program reward guru terhadap motivasi dalam mengajar guru.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan suatu proses yang berupaya meningkatkan kualitas kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi mencapai perkembangan dan pembangunan bangsa. Pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan, karena pendidikan mencakup kepentingan semua orang.

Pendidikan memerlukan peningkatan, perbaikan, dan pengembangan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Peranan pendidikan tersebut akan terealisasi dalam suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah yang secara formal dapat menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas. Maka proses pembelajaran di sekolah perlu lebih diperhatikan.

Sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi, yang didalamnya terdiri dari jabatan-jabatan unit kerja (kepala sekolah, komite sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa, dan lain sebagainya), yang kesemuannya dituntut untuk melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Sekolah sebagai lembaga atau institusi pencetak generasi bangsa, ditentukan oleh sistem komunikasi di dalamnya. Hal ini penting

untuk mengkoordinasikan unsur-unsur pendidikan agar berjalan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan. Seperti yang dikemukakan oleh Oteng Sutisna (1989:226) bahwa: Komunikasi adalah proses penyaluran informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditunjukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi.

Komunikasi merupakan sarana yang digunakan untuk berinteraksi antara orang dengan orang lain untuk menjalin kebersamaan dan pemahaman dalam kegiatan dan tugas yang mereka lakukan dalam kelompoknya atau organisasi. Komunikasi adalah media atau alat yang digunakan dalam organisasi untuk menyampaikan tujuan dan rencana organisasi kepada setiap orang yang kemudian akan membentuk kesamaan persepsi dalam menjalankan aktivitas pencapaian tujuan. Komunikasi pula dipandang sebagai perekat untuk mengkoordinasikan seluruh orang dalam organisasi dan pembentuk kerjasama yang sejalan dalam menjalankan organisasi tersebut.

Dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 (Mulyasa, 2006:25) bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Dari pemaparan di atas bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuatan dan kewenangan dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah berperan dalam pemberdayaan seluruh komponen pendidikan. Satu hal penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi untuk menciptakan dan membina hubungan dengan pegawainya dalam organisasi yang ia pimpin. Komunikasi yang diterapkan dengan baik membantu terjalinnya hubungan kerja dan hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis di tiap personil yang ada di sekolah.

Mulyasa (2006:103) menyatakan bahwa: Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Menurut pemaparan di atas maka untuk merealisasikan peran dan fungsinya sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi. Dengan melakukan komunikasi maka kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan atau informasi, melakukan bimbingan dan pengarahan, meyakinkan kepada semua pihak tentang program yang akan dijalankan, sehingga mampu terjalin kerjasama dan menciptakan koordinasi yang kuat. Selain itu, melalui komunikasi kepala sekolah dapat memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik lainnya yaitu guru dalam meningkatkan profesinya.

Salah satu keterampilan berkomunikasi adalah keterampilan berkomunikasi secara interpersonal. Keterampilan ini membantu kepala sekolah dalam menciptakan hubungan dengan personil sekolah. Apabila dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, maka komunikasi interpersonal dinilai ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini, dan perilaku orang. Senada yang diungkapkan oleh Onong. U. Effendy (2000:61) bahwa “ Jika dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya. Komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikasi”. Sistem komunikasi dalam organisasi yang dijalankan dengan baik dan efektif akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan dalam suatu lembaga dapat membantu dalam menciptakan dan menumbuhkan efektivitas peran setiap personil yang ada di dalam lembaga tersebut. Dengan adanya efektivitas kerja personil dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan lembaga/sekolah. Personil yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan

lembaga adalah kinerja kepala sekolah yang di lembaga tersebut memiliki peranan sebagai pemimpin tertinggi dan memiliki kekuasaan yang besar dalam lembaga tersebut.

Dengan demikian bahwa, sangat menarik untuk di angkat dalam tulisan ini secara formal dengan judul “Implementasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SDN Jejangkit Timur Tahun Pelajaran 2016/2017.

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang ingin dipecahkan oleh peneliti. Antara lain:

1. Rendahnya profesionalitas guru
2. Kualitas mengajar guru masih kurang baik.
3. Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru
4. Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi hasil pembelajaran.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi Interpersonal yang berkelanjutan mampu meningkatkan Kinerja Guru
2. Kinerja Guru dalam mengajar dapatkah meningkat?
3. Bagaimanakah langkah-langkah agar tercipta Kinerja Guru?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Membuktikan secara ilmiah apakah Komunikasi Interpersonal berkelanjutan dapat meningkatkan Kinerja Guru dalam mengajar.
2. Mengetahui langkah-langkah yang tepat dalam melakukan Komunikasi Interpersonal agar mampu meningkatkan Kinerja Guru.

### **E. Manfaat penelitian**

1. Kepada Guru: Guru akan lebih meningkat Kinerja Guru dalam bekerja sebagai tenaga fungsional di sekolah SDN Jejangkit Timur
2. Sekolah: Tercipta lingkungan yang kondusif dalam mengajar dengan meningkatnya Kinerja Guru.
3. Siswa: Pembelajaran akan lebih aktif dan bermakna.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Konsep Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

#### **1. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris yang dikenal dengan kata *common* yang kemudian menjadi *communication*. Komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari seorang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok lain.

Selain itu juga komunikasi bisa dikatakan transmisi informasi, gagasan emosi, keterampilan dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi.

Oteng Sutisna (1989:190) mengemukakan pandangan bahwa: Komunikasi adalah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau sekelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok di dalam suatu organisasi.

Komunikasi dijadikan sebagai suatu alat atau sarana untuk berinteraksi dengan pihak lain, sehingga terbentuklah proses kerjasama. Komunikasi berperan juga sebagai langkah atau upaya untuk berkoordinasi dengan pihak-pihak lain. Salah satu bentuk komunikasi yang dapat dipergunakan adalah komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan paling sedikit oleh dua orang ini menurut Arni Muhammad (2009: 159) bahwa komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai:

“Proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya” Komunikasi interpersonal mempunyai makna dengan melakukan komunikasi maka akan membentuk hubungan yang baik antara personal dengan orang lain.

## **2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah pemimpin pada satu lembaga satuan pendidikan. Tanpa adanya kepala sekolah maka proses pembelajaran tidak akan efektif karena tidak ada yang mengarahkan, mengawasi, dan membimbing para guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. “Dalam paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah” (Mulyasa, 2009: 67). Mulyasa (2009: 115) menyatakan bahwa “Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelagasikan tugas”.

## **3. Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal mungkin mempunyai beberapa tujuan. Disadari atau tidak tujuan ini terjadi ketika proses komunikasi interpersonal sedang berlangsung.

Tujuan komunikasi interpersonal menurut Arni Muhammad (2009,165-168) antara lain :

- a. Menemukan diri sendiri
- b. Menemukan dunia luar
- c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti
- d. Berubah sikap dan tingkah laku
- e. Untuk bermain dan kesenangan
- f. Untuk membantu

## **4. Aksioma Komunikasi Interpersonal**

Aksioma menjadi prinsip utama dari komunikasi interpersonal. Arni Muhammad (2009:168) menyatakan bahwa ada enam aksioma dalam komunikasi interpersonal, antara lain:

- a. Komunikasi tidak dapat dielakkan
- b. Komunikasi tidak dapat dibalikkan
- c. Komunikasi mempunyai isi dan dimensi hubungan
- d. Komunikasi meliputi proses penyesuaian
- e. Hubungan ditentukan oleh pemberian tanda
- f. Interaksi mungkin dipandang sebagai suatu yang simentris

## **5. Proses Komunikasi Interpersonal**

Proses komunikasi diperlukan adanya unsu-unsur yang menyebabkan komunikasi itu dapat terjadi. Menurut Arni Muhammad (2009:17-18) komponen dasar daripada proses komunikasi antara lain:

- a. Pengirim pesan/Komunikator, yaitu orang atau pihak yang menyampaikan pesan.
- b. Pesan, yaitu isi perintah, informasi, pikiran dan lain sebagainya yang dikirimkan.
- c. Saluran/Channel, yaitu jalan, alat atau media yang dilalui dan digunakan oleh pesan.
- d. Penerima pesan/receiver, yaitu orang atau pihak penerima pesan yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
- e. Balikan/efek, yaitu respon, pengaruh, akibat dari pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan.

Terdapat 8 komponen dari proses komunikasi yang perlu dicermati setiap komunikator, yaitu: (1) konteks (lingkungan) komunikasi, (2) sumber-penerima, (3) Enkoding-dekoding, (4) kompetensi komunikasi, (5) pesan dan saluran, (6) umpan balik, (7) gangguan, dan (8) efek komunikasi.

## **6. Fungsi Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dimana komunikasi sebagai penghubung dalam mempertahankan eksistensi organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (1996:196) bahwa ada empat fungsi komunikasi interpersonal, yaitu fungsi informatif, instruktif, influencing, dan evaluatif. Fungsi-fungsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kegiatan organisasi tidak lepas dari informasi-informasi yang perlu disampaikan, baik informasi yang datang dari luar maupun informasi dari dalam. Informasi dalam suatu organisasi terjadi tidak selalu pada alur yang tepat, namun dapat pula menjalar sesuai dengan kepentingan informasi itu sendiri, baik secara vertikal maupun horizontal. Jenis-jenis informasi yang disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait dapat berupa peraturan-peraturan organisasi, kebijakan, prosedur, pengumuman atau informasi untuk kemajuan organisasi.
- b. Fungsi instruktif. Salah satu fungsi penting dalam komunikasi yaitu untuk menyampaikan perintah dari seorang pimpinan terhadap anggotanya, dengan kekuasaan dan kewenangan yang dimilikinya, seorang pemimpin dapat memberikan berbagai perintah kepada anggotanya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun demikian, apa yang dilakukan oleh seorang pimpinan berkaitan dengan fungsi instruktif ini harus dilandasi oleh ketentuan-ketentuan yang telah ada dan biasanya bersifat formal.
- c. Fungsi Influencing. Komunikasi dalam hal ini adalah komunikasi yang berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasihat-nasihat dari seseorang kepada orang lain. Dalam suatu organisasi biasanya seorang pemimpin lebih banyak memberikan saran dan nasihat yang berguna dalam peningkatan kinerja para bawahannya.
- d. Fungsi Evaluatif. Setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan, perlu adanya hasil nyata yang harus diketahui. Hasil tersebut perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauhmana pekerjaan yang telah dilaksanakan dapat sesuai dengan yang direncanakan. Sebagai salah satu fungsinya, maka peranan komunikasi untuk melihat sejauhmana hasil tersebut sangat diperlukan. Fungsi evaluatif dalam komunikasi dapat dijadikan suatu alat untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan. Fungsi ini dapat dilaksanakan dalam bentuk rapat antara pimpinan dan bawahan, di mana pimpinan dapat menerima informasi hasil-hasil pekerjaan yang telah dicapai, sehingga pada akhirnya bawahan akan menerima instruksi-instruksi selanjutnya.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Senada dengan yang disampaikan oleh Mangkunegara (2000: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lembaga Administrasi Negara (Mulyasa, 2003: 136) mengemukakan bahwa: “Kinerja atau performance, dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”.

Sedangkan Smith (Mulyasa, 2003: 135) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Samsudin (<http://www.gudangmateri.com>: 2010) memberikan pengertian “Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi” Simamora (<http://www.guruvalah.2om.com>) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja

(*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Hasibuan (2001: 94) mendefinisikan prestasi kerja adalah: Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan terhadap tugas yang telah diembannya dan memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi maka dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja yang ada dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dari seorang pegawai.

## **2. Elemen-Elementer Kinerja Guru**

Dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 22 ayat 3 yang menyatakan bahwa: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi profesional
- d. Kompetensi sosial

Kompetensi merupakan elemen pertama dari standar profesi, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan spriritual, personal, keilmuan, teknologi, dan sosial yang baik akan membentuk suatu standar kompetensi. Kemampuan seorang guru dalam penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, memberikan pengajaran yang mendidik, dan pengembangan pribadi serta pengembangan profesional merupakan hal yang perlu diwujudkan. Novia (2010: 53) mengemukakan bahwa: Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar harus memiliki sikap dan kemampuan:

- a. Menguasai kurikulum dan perangkat penjabarannya
- b. Penguasaan materi setiap bidang studi
- c. Penguasaan metode dan teknik penilaian
- d. Komitmen atau kecintaan guru terhadap tugas
- e. Disiplin

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di Sekolah SDN Jejangkit Timur yang beralamat di Desa Jejangkit Timur RT.05 RW.03 Kecamatan Jejangkit Waktu pelaksanaan direncanakan selama satu bulan mulai tanggal 06 Februari 2017 s/d 03 Maret 2017.

### **B. Perencanaan Tindakan**

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian tindakan sekolah yang berlangsung selama 2 siklus. Masing-masing siklus terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan melaksanakan Pembinaan Disiplin Kerja yang meliputi supervise tradisional dan supervise klinis yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan Awal**

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

- a. Identifikasi masalah
- b. Pengajuan proposal

- c. Mempersiapkan instrument
2. Siklus pertama.
  - a. Perencanaan
 

Pada tahap ini, peneliti merencanakan langkah-langkah sebagai berikut:

    1. Mengidentifikasi jumlah guru yang sudah melaksanakan komponen administrasi kegiatan belajar mengajar.
    2. Meminta guru untuk membuat administrasi pribadi dan kelas.
    3. Peneliti memeriksa administrasi guru dan pola mengajar secara kuantitas dan kualitatif.
    4. Peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ditemukan.
    5. Menyusun rencana tindakan (berupa penjadwalan supervise individual atau kelompok disesuaikan dengan temuan pada identifikasi masalah).
  - b. Pelaksanaan
 

Pada tahap ini peneliti melaksanakan rencana tindakan supervise individual/kelompok untuk menilai administrasi guru yang sudah dikumpulkan sebelumnya. Pelaksanaan supervise dilakukan dengan pertemuan individual office-conference. Hal ini dilakukan terutama kepada guru yang tidak mengumpulkan perangkat pembelajaran, untuk mengetahui penyebab/masalahnya. Tahap ini peneliti rencanakan berlangsung selama 2 bulan dan dilaksanakan bersama-sama dengan kolaborator.
  - c. Observasi
 

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan observasi terhadap seluruh kejadian yang terjadi selama tahap pelaksanaan dan mengobservasi hasil awal yang dicapai pada pelaksanaan tindakan siklus 1. Selain itu peneliti juga mengidentifikasi masalah-masalah lanjutan yang timbul dari pelaksanaan tindakan di siklus 1.
  - d. Refleksi
 

Pada tahap refleksi, peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan dan data-data yang diperoleh. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan bersama kolaborator untuk membahas hasil evaluasi dan penyusunan langkah-langkah untuk siklus kedua.
3. Siklus kedua
  - a. Perencanaan
 

Tahap perencanaan pada siklus kedua ini, peneliti melakukan pertemuan dengan kolaborator untuk menyusun penjadwalan supervise kelas dan menyiapkan instrument supervise untuk siklus kedua.
  - b. Pelaksanaan
 

Pada tahap ini, guru-guru yang sudah siap perangkat perencanaan pembelajarannya disupervisi kelas oleh peneliti. Hal ini untuk melihat kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran.
  - c. Observasi
 

Di tahap observasi siklus kedua, peneliti mengobservasi kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran serta melihat keberterimaan siswa dalam proses belajar mengajar. Pada tahap ini pula, peneliti mengumpulkan data-data yang terjadi selama tahap pelaksanaan.
  - d. Refleksi
 

Pada tahap refleksi siklus kedua, peneliti melakukan evaluasi bersama guru yang disupervisi terhadap hasil observasi di siklus kedua.

### **C. Pelaksanaan Tindakan**

Bagaimanakah pelaksanaan dari perencanaan tindakan yang diuraikan di atas. Untuk melihat kesesuaian perencanaan tindakan tersebut, maka berikut ini peneliti melaporkan pelaksanaan tindakan sebagai berikut:

1. Tahap perencanaan Awal

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

a. Identifikasi masalah  
Pengidentifikasian masalah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan data penyerahan perangkat pembelajaran tahun pelajaran 2012/2013.

b. Penyusunan proposal  
Penyusunan proposal dilaksanakan oleh peneliti

c. Mempersiapkan instrument

Pada tahap ini, peneliti menyiapkan seluruh instrument penelitian berupa lembar pengamatan supervise yang terdiri dari data jumlah guru yang membuat administrasi dan pola mengajar dari supervisi yang telah ada.

## 2. *Siklus pertama.*

a. Perencanaan

Tahap perencanaan pelaksanaan siklus 1 dilaksanakan peneliti pada minggu pertama bulan Februari 2012. Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini dapat dilihat pada table pelaksanaan kegiatan dibawah ini.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan tindakan pada siklus pertama dilaksanakan pada 4 Februari 2012.

c. Observasi

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan observasi terhadap seluruh kejadian yang terjadi selama tahap pelaksanaan tindakan siklus 1. Selain itu peneliti juga mengidentifikasi masalah-masalah lanjutan yang timbul dari pelaksanaan tindakan di siklus 1.

d. Refleksi

Pada tahap refleksi, peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan dan data-data yang diperoleh. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan bersama kolaborator untuk membahas hasil evaluasi dan penyusunan langkah-langkah untuk siklus kedua. Jadwal kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut:

## 3. Siklus kedua

a. Perencanaan

Tahap perencanaan pada siklus kedua ini, peneliti melakukan pertemuan dengan kolaborator untuk menyusun penjadwalan supervise kelas dan menyiapkan instrument supervise untuk siklus kedua.

b. Observasi

Di tahap observasi siklus kedua, peneliti mengobservasi kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran serta melihat keberterimaan siswa dalam proses belajar mengajar. Pada tahap ini pula, peneliti mengumpulkan data-data yang terjadi selama tahap pelaksanaan.

c. Refleksi

Pada tahap refleksi siklus kedua, peneliti melakukan evaluasi bersama guru yang disupervisi terhadap hasil observasi di siklus kedua

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Analisis persiklus

#### 1. Siklus I

a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus I dilaksanakan pada tanggal 06 Februari 2017 di Sekolah SDN Jejangkit Timur dengan jumlah guru sebanyak 8 orang.



Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru. Adapun data hasil penelitian pada siklus I adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kegiatan Guru Siklus I Tahun Pelajaran 2016/2017

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1	Hj.Sudarsinah.S.Pd.MM	3	3	3	2	3	14	93
2	Abdul Hadi , S.Pd	3	3	2	3	3	14	93
3	Afdah , S.Pd	2	3	2	1	2	10	67
4	Hj.Holpah Wiles ,S.Pd	3	2	3	2	3	13	87
5	Ria ,S.Pd	2	2	3	2	2	11	73
6	Mislawati,S.Pd	3	3	2	3	3	14	93
7	Saadiyah ,A.Ma	3	3	3	2	3	14	93
8	Saumil Marhamah	3	3	3	3	3	15	100
Jumlah							105	
Jumlah seharusnya= 200								
Jumlah yang diperoleh = 105								
Rata-rata= 12.35								
Prosentase diatas nilai minimal sebanyak= 4 orang atau 65%								

Keterangan:

- A = Melaksanakan administrasi sekolah
- B = Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- C = Menyusun program pengajaran
- D = Berinteraksi dan berkomunikasi
- E = Mengembangkan kepribadian

Dari table di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor diatas minimal (75%) adalah sebesar 65%.

#### c. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah kurang memotivasi guru
- 2) Guru tidak terpacu dalam melengkapi administrasi pribadi dan kelas.
- 3) Guru kurang bisa mengembangkan model pembelajaran dikelas.

#### d. Refisi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada siklus I ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya refisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya.

- 1) Kepala sekolah lebih terampil dalam memberi motivasi kepada guru
- 2) Kepala sekolah perlu memberikan reward kepada guru yang aktif dan memberikan teguran serta sanksi kepada guru yang tidak mau mengikuti program.

#### 2. Siklus II

##### a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

##### b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus II dilaksanakan pada tanggal 11 Februari 2017 di Sekolah SDN Jejangkit Timur dengan jumlah guru sebanyak 8 orang.

Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru Agama. Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kegiatan Guru Silus II Tahun Pelajaran 2016/2017

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1	Hj.Sudarsinah.S.Pd.MM	3	3	3	2	3	14	93
2	Abdul Hadi , S.Pd	3	3	2	3	3	14	93
3	Afdah , S.Pd	3	3	3	2	3	14	93
4	Hj.Holpah Wiles ,S.Pd	3	2	3	2	3	13	87
5	Ria ,S.Pd	3	3	3	2	3	14	93
6	Mislawati,S.Pd	3	3	2	3	3	14	93
7	Saadiah ,A.Ma	3	3	3	2	3	14	93
8	Saumil Marhamah	3	3	3	3	3	15	100
Jumlah							112	
Jumlah seharusnya= 200								
Jumlah yang diperoleh = 112								
Rata-rata= 13								
Prosentase diatas nilai minimal sebanyak= 6 orang atau 85%								

Keterangan:

- A = Melaksanakan administrasi sekolah
- B = Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- C = Menyusun program pengajaran
- D = Berinteraksi dan berkomunikasi
- E = Mengembangkan kepribadian

Dari table di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor diatas minimal (75%) adalah sebesar 85%.

c. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sudah memberikan motivasi kepada guru dalam pembuatan administrasi pribadi dan kelas
2. Kepala Sekolah telah memberikan arahan bagaimana manfaat pembelajaran yang aktif pada anak didik.
3. Guru sudah mulai membuat kelengkapan administrasi pribadi dan kelas.
4. Guru sudah membuat inovasi pembelajaran yang aktif di dalam kegiatan belajar mengajar.

d. Refisi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada siklus II ini sudah berjalan dengan baik dan mendapatkan perubahan yang signifikan dalam kedisiplinan guru di dalam kelas berupa pelaksanaan administrasi dan pembelajaran.

C. Pembahasan

1. Pelaksanaan Profesionalitas Guru

Dalam pelaksanaan kegiatan administrasi pribadi dan kelas, guru telah melaksanakan dengan baik, hal itu terbukti dengan adanya peningkatan prosentase kehadiran. Dari siklus pertama sebanyak 65% meningkat ke siklus II sebanyak 85%. Terdapat peningkatan sebanyak 20%.

## 2. Profesionalitas Guru

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari data guru, telah terbukti guru sudah mulai aktif dalam membuat administrasi pribadi dan kelas serta pengelolaan kelas dan inovasi pembelajaran.

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang terurai, kami dapat menyimpulkan bahwa: Kinerja guru yang rendah bisa di dongkrak dengan menerapkan motivasi pada guru. Sehingga terjadi peningkatan sebesar 20% ,siklus I sebesar 65% meningkat menjadi 85% pada siklus II.

#### **B. Saran**

1. Untuk kawan-kawan kepala sekolah, motivasi merupakan sebuah keharusan dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Oleh karena itu jangan bosan dan elah untuk terus mengingatkan dan memberi motivasi.
2. Untuk pengawas diharapkan masukan dan pengarahan yang lebih memotivasi para guru, agar didapat profesionalitas yang maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Renika Cipta
- Azwar, Saifuddin, 1999, Tes Prestasi: Fungsi dan Pengukuran Prestasi Belajar, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darsono, Max, dkk. 2002. Belajar dan Pembelajaran. Semarang CV. IKIP Semarang Press.
- E. Mulyasa, 2003, Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Cardoso, Gomes Faustino. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset. hal: 180
- Ibrahim, Hasan, 2001, Sejarah dan Kebudayaan Islam, Jakarta: Kalam Mulia
- Iskandar. 2009, Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial. Jakarta: Gaung Persada Press,
- Kartono, Kartini, 1998, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali Press
- Kholis, Nur, 2003. Manejemen berbasis sekolah, teori, model dan aplikasi. Jakarta: Grasindo,
- Malayu SP, Hasibuan. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P, 2006, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mustiqim dan Abdul Wahib, 1991, Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nurdin, Syafruddin dan M Basyiruddin Usman,. 2007, Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum, Jakarta: Ciputat Press.
- Nur Muhammad, Tonich Uda dan Rinto Alexandro, 2016, Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya, Jurnal Pendidikan IPS (JPIPS) Vol. 6 Nomor. 2, Desember 2016.
- Partanto, Puis.A. Dan Dahlan Al Barry, 1994, Kamus Ilmiah, Surabaya: Arkola
- Purwanto, Ngalim. 1988, Psikologi Pendidikan, Bandung: Remadja Karya, Cet. Ke IV
- Purwanto Ngalim, 1991, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rahmawati, Noviana. 2007. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru di SMAN 8 Malang. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi UM..
- Rifa'I M. Moh. , 1986, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: Jemmar, Hal. 38
- Robins, Stephen. P. 2001. Perilaku Organisasi Jilid I Edisi Ke delapan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sutrisno, Hadi, 1987, Metodologi Reseach I. Yayasan Penerbitan UGM

Sardiman AM, 2001, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta: RajaGrafindo Persada  
Siagian, Sondang P, 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya Jakarta: Rineka Cipta  
Siswanto, B. 1990. Manajemen Modern. Konsep dan Aplikasi. Bandung: Sinar.